



Curso de Especialização em Direito Constitucional do Trabalho (TST/UnB)

Trabalho Plataformizado:

**Caminhos para a regulação com vistas à proteção do direito
fundamental ao trabalho digno.**

Fernanda Martins Torres

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Noemia Porto

BRASÍLIA

2025

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	2
1. Caracterização do trabalho plataformizado.....	4
2. Experiências internacionais de regulação do trabalho plataformizado	10
2.1 A experiência de Portugal	10
2.2 A experiência da Espanha	15
3. Caminhos para a regulação brasileira do trabalho plataformizado com vistas à proteção do direito fundamental ao trabalho digno	18
CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	23

RESUMO: O presente artigo discute caminhos para a regulação brasileira do trabalho plataformizado - aquele realizado por pessoas físicas, por intermédio de plataformas digitais, sob o comando e dependência das empresas proprietárias das plataformas – a partir da premissa de que o trabalho humano possui feição constitucional e deve ser protegido independentemente da qualificação do vínculo estabelecido entre quem precisa do trabalho para viver e o segmento econômico que se beneficia da atividade desenvolvida. O objetivo do estudo é o de superar o debate dicotômico entre relação de emprego x trabalho autônomo quando se fala a respeito dos trabalhadores de plataformas digitais. Considerando que o modelo de exploração adotado pelas plataformas digitais não é singular em cada país, o estudo examina as experiências legislativas de Portugal e Espanha, com vistas a contribuir com o debate brasileiro a respeito da institucionalização de um marco regulatório nacional.

Palavras-chave: Plataformas digitais. Trabalho digno. Regulação jurídica. Proteção constitucional.

ABSTRACT: This article discusses potential paths for the regulation of platform-based work in Brazil - that is, work performed by individuals through digital platforms, under the command and dependence of the companies behind the applications – based on the premise that human labor has a constitutional character and must be protected regardless of the legal classification of the relationship established between “those who need work to live” and the “economic sector that benefits from the activity carried out.” The aim of this study is to move beyond the dichotomous debate between “employment relationship vs. self-employment” in the context of platform workers. Given that the model of labor exploitation adopted by digital platforms is not unique to each country, the study examines the legislative experiences of Portugal and Spain, with a view to contributing to the Brazilian debate on the institutionalization of a national regulatory framework.

Keywords: Digital platforms. Decent work. Legal regulation. Constitutional protection.

INTRODUÇÃO

Atualmente, muito se fala do papel das novas tecnologias nas dinâmicas de trabalho, o que, segundo Renata Couto de Oliveira¹, ensejou a utilização de termos como *uberização*, *gig economy*, *on-demand economy*, economia de plataformas e *crowdsourcing* para se referir ao grande número de transformações promovidas pelas tecnologias de comunicação e informação nos universos das organizações do trabalho.

Segundo Noemia Porto, embora a ideia de reinvenção possa trazer à baila a concepção de algo absolutamente novo, o que poderia ensejar tensão nas estruturas

¹ OLIVEIRA, Renata Couto de. “Gamificação e o trabalho uberizado nas empresas-aplicativo”. RAE. São Paulo, v. 61, n. 4, jul-ago 2021, p. 1-10, pág. 1.

normativas clássicas do direito, o que se observa é a tentativa de utilização desse discurso para criar-se um suposto anacronismo entre a legislação trabalhista e a realidade presente do labor realizado por plataformas digitais².

Contudo, de acordo com a autora, o direito ao trabalho e o direito do trabalho, se compreendidos como ordem de princípios, não se desatualizam pelo advento de novas formas de desenvolvimento do trabalho humano, daí porque se mostra insuficiente o debate simplificador a respeito de relação empregatícia, ou não, entre os trabalhadores vinculados a plataformas digitais e as empresas por trás das plataformas – no caso, aquelas que protagonizam as relações, controlando o labor prestado pelos trabalhadores (não se incluindo, neste ponto do debate, as plataformas digitais que verdadeiramente atuam como intermediadoras entre os consumidores e os prestadores de serviço).

Nesse contexto, este trabalho pretende responder ao seguinte questionamento: como traçar caminhos para a regulação brasileira do trabalho plataformizado pautada em princípios, com vistas à proteção do direito fundamental ao trabalho digno? A hipótese norteadora da pergunta é a de que o trabalho humano possui feição constitucional e deve ser protegido independentemente da qualificação do vínculo estabelecido entre “quem precisa do trabalho para viver” e o “segmento econômico que se beneficia da atividade desenvolvida”³.

O objetivo do estudo é o de superar o debate dicotômico entre relação de emprego x trabalho autônomo quando se fala a respeito dos trabalhadores de plataformas digitais, na medida em que se trata de uma realidade complexa, que não comporta uma resposta simplificadora. Assim, o propósito central é o de demonstrar, a partir de uma perspectiva crítica e amparada no Constitucionalismo Democrático de Direito, que a legislação do trabalho brasileira assegura a cidadania e a dignidade humana a todo e qualquer trabalhador – e não apenas ao trabalhador empregado.

O marco teórico ampara-se, portanto, na compreensão de direito fundamental ao trabalho digno, na forma compreendida por Gabriela Neves Delgado, no sentido de que o valor do trabalho digno, sob a proteção do Estado Democrático de Direito, “é um elemento indispensável para a realização do sujeito trabalhador em sua identidade social e honradez, potencializando as marcas de sua condição humana”⁴.

A partir dessa compreensão, a autora defende que o direito deve regulamentar toda e qualquer relação de trabalho que se revele digna, de modo que apenas essas relações

² PORTO, Noemia Aparecida Garcia. “Novas estruturas de proteção ao trabalho”. Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social, v. 3, n. 5, jul. 2021, pág. 3.

³ *Ibidem*.

⁴ DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno – São Paulo: LTr, 2006, pág. 17.

devem existir no campo da normatividade jurídica (dever-ser), ao passo em que o direito não pode tolerar relações de trabalho que não sejam capazes de dignificar o homem. “Por serem negativamente valiosas, essas relações de trabalho não devem sequer existir (deve-não-ser)”⁵.

Desse modo, é certo que não existe Direito estanque, pois o foco de toda e qualquer regulamentação jurídica é o complexo mundo da vida, o que exige reconhecer a incompletude do Direito do Trabalho com vistas a transformá-lo. Nesse contexto, a regulação trabalhista deve pautar-se a favor da universalização de sua abrangência normativa, ainda que respeitados patamares distintos de proteção jurídica às relações de trabalho⁶.

Como será visto adiante, é certo que o modelo de exploração adotado pelas plataformas digitais não é singular em cada país, tratando-se, na verdade, de estratégia adotada igualmente, e de forma massiva, em diferentes locais do mundo. A partir dessa perspectiva, o estudo comparado apresenta-se como método útil de pesquisa, daí porque, no presente artigo, serão examinadas as experiências legislativas de Portugal e Espanha a respeito do trabalho plataformizado. O recorte da pesquisa justifica-se porque nesses países o debate político-jurídico avançou para marcos regulatórios efetivamente aprovados, o que pode contribuir com o avanço do debate no Brasil, dada a semelhança de sistemas jurídicos entre os três países.

O presente trabalho divide-se em três partes. Na primeira, pretende-se conceituar e contextualizar o trabalho plataformizado objeto deste estudo, a partir de breve revisão bibliográfica sobre o tema, buscando-se apresentar as características e as complexidades em torno da realidade vivenciada pelos trabalhadores de plataformas. Parte-se, em seguida, para a análise das experiências internacionais de Portugal e Espanha no tocante à regulação do trabalho plataformizado. Por fim, na última parte, será respondida a pergunta que orienta a pesquisa, com a pretensão de sinalizar bases normativas a serem utilizadas para a necessária regulação nacional do trabalho plataformizado com vistas à proteção constitucional do trabalho digno.

1. Caracterização do trabalho plataformizado

Atualmente, muito se fala do papel das novas tecnologias nas dinâmicas de trabalho, o que, segundo Renata Couto de Oliveira, ensejou a utilização de termos como *uberização*, *gig economy*, *on-demand economy*, economia de plataformas e *crowdsourcing*

5 DELGADO, Gabriela Neves, O Trabalho enquanto suporte de valor, Revista da Faculdade de Direito da UFMG - Belo Horizonte - n°.49 / Jul. – Dez., 2006, pág. 5

6 DELGADO, Gabriela Neves, Direito fundamental ao trabalho digno – São Paulo: LTr, 2006, pág. 24.

para se referir ao grande número de transformações promovidas pelas tecnologias de comunicação e informação nos universos das organizações do trabalho. Segundo a autora, trata-se de uma “nova economia” capitaneada por *startups* que se definem como empresas de tecnologia e intermediárias entre consumidores e produtores/prestadores de serviços, estruturando-se a partir de um modelo capitalista extrativista⁷.

Vítor Filgueiras e Ricardo Antunes destacam que o uso cada vez maior de novas tecnologias no contexto da Indústria 4.0⁸ ensejou crescentes análises sobre “grandes transformações na organização e na natureza das relações de trabalho”, gerando a ideia de uma alteração estrutural no mercado de trabalho e de que são necessárias mudanças profundas no direito trabalhista a fim de abarcar as novas formas de relações laborais. Contudo, segundo os autores, é fundamental contestar a linguagem e a retórica das empresas sobre os supostos novos negócios, pois, na verdade, a negação do assalariamento apresenta-se como estratégia empresarial com a qual o mercado busca, sob aparência de maior autonomia do trabalhador, ampliar o controle sobre o trabalho à míngua de regulação protetiva⁹.

No mesmo sentido, Ricardo Lourenço Filho salienta que o trabalho realizado por meio de plataformas digitais tem ensejado questões jurídicas relevantes, especialmente no direito do trabalho. É o que se observa, por exemplo, na controvérsia sobre a configuração, ou não, de vínculo de emprego entre os prestadores de serviços e as plataformas, tais como Uber, iFood, Loggi, entre outras¹⁰, além da discussão sobre qual o tipo de regulação adequada para essas relações. Contudo, é certo que esse debate depende, inicialmente, de uma melhor definição sobre a abrangência do termo “trabalho plataformizado”, dada a multiplicidade de espécies de plataformas digitais existentes.

⁷ OLIVEIRA, Renata Couto de. “Gamificação e o trabalho uberizado nas empresas-aplicativo”. RAE. São Paulo, v. 61, n. 4, jul-ago 2021, p. 1-10; pág. 2.

⁸ Segundo Gabriela Neves Delgado e Bruna Vasconcelos de Carvalho, “*A virada do século XXI dá início ao que se tem denominado de Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, momento da história em que as tecnologias digitais se encontram mais integradas, ubíquas, permeando e conectando espaços, pessoas, mercados e novas formas de produção e assim esboçando um entrelaçar profundo entre o real e o virtual*” - “Direitos Fundamentais Trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do Direito Constitucional do Trabalho”, artigo na obra coletiva “Plataformas digitais de trabalho” [livro eletrônico]: aspectos materiais e processuais / organização Noemia Porto, Ricardo Lourenço Filho, Luciana Paula Conforti. -- Brasília, DF : Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA : Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ENAMATRA, 2021, pág. 7.

⁹ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. “Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo”. *Contracampo*. Niterói, v. 39, n. 1, abr./jul. 2020, pág. 30.

¹⁰ LOURENÇO FILHO, Ricardo. “O individual e o coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do ‘breque dos apps’”. *REJUR (Revista Jurídica da UFERSA)*, Mossoró, v. 4, n. 8, Jul./Dec. 2020, p. 72-93; pág. 2. Disponível em: <https://doi.org/10.21708/issn2526-9488.v4.n8.p72-93.2020>. Acesso em 10 de março de 2025.

De forma genérica, o termo “trabalho plataformizado” tem sido associado a formas de labor que possuem como características comuns a comunicação online, mediante aplicativos ou *sites* (ambiente virtual), entre trabalhadores, empresas, produtores e consumidores, além do uso de tecnologia digital para a organização e gestão das atividades prestadas e, ainda, a característica de relações firmadas por demanda¹¹.

Todavia, existe uma multiplicidade de espécies de plataformas digitais e é certo que nem todas possuem as mesmas características, o que demanda, também, normatização diferenciada. Algumas plataformas são, de fato, meras intermediadoras entre prestadores de serviços e consumidores, sem que interfiram no preço do serviço ou produto, modo de execução, qualidade, quantidade, condições, entre outros aspectos de controle e ordenação do trabalho. São conhecidas como plataformas puras, já que não efetuam controle relevante sobre a interação entre os negociantes, modelo que pode ser observado, por exemplo, em *sites* como o Mercado Livre, Airbnb e GetNinjas¹².

Por outro lado, existem plataformas conhecidas como mistas, ou híbridas, que assumem verdadeiro papel de protagonismo da relação, organizando o trabalho e garantindo a qualidade do serviço prestado por meio da fixação de condições de execução, definição do preço e remuneração ao trabalhador. Nesse modelo de negócio, “a pessoa que consome o trabalho ofertado torna-se cliente da plataforma digital e não da pessoa que executa a tarefa”¹³, de modo que se verifica uma mistura entre mercado e hierarquia¹⁴, como se observa em aplicativos como Uber, iFood, Rapp e 99.

Assim, é certo que as plataformas não são um setor específico da economia, configurando, na verdade, uma forma empresarial moderna baseada em estrutura digital que possibilita a interação entre dois ou mais grupos. Trata-se de um recurso de organização do trabalho que permite uma capilarização intensificada, sendo a plataforma, em si, verdadeiro método para a realização de um negócio empresarial – o que não se confunde com o serviço prestado¹⁵.

¹¹ *Ibidem*.

¹² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”. Revista Direito e Práxis. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634, pág. 2622.

¹³ CARELLI, Rodrigo. “O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei”. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, ESMPTU, 2020, pág. 435.

¹⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”. Revista Direito e Práxis. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634, pág. 2622.

¹⁵ *Ibidem*.

Nesse contexto, o “trabalho plataformizado” objeto do presente estudo abrange o labor desenvolvido em plataformas híbridas, aquelas em que o papel desempenhado não é de mera intermediação entre pessoas que desejam determinado serviço profissional, de um lado, e pessoas que se disponibilizam a prestá-lo, de outro, tal como transporte de pessoas e entrega de alimentos. Independentemente da atividade oferecida pela plataforma, o fator decisivo para o conceito é a forma de exploração da empresa, que, no caso, é fundada em tecnologias digitais para a organização e gestão do serviço prestado¹⁶.

Cumprido destacar que o trabalho plataformizado aqui definido não se confunde com a ideia de economia de compartilhamento, que, por sua vez, ampara-se na cultura de colaboração social, pressupondo simetria entre os participantes da relação negocial, na qual “os bens de consumo não utilizados ou subutilizados passam a ter alguma destinação e podem gerar renda (aproveitamento financeiro), inclusive para desempregados, com menor gasto (redução de desperdício)”¹⁷. Com efeito, impera, na economia do compartilhamento, a ética da sustentabilidade, o que se distancia bastante da dinâmica de operação das grandes plataformas digitais.

O grande debate sobre trabalho plataformizado emerge do discurso adotado pelas empresas de que os trabalhadores que prestam serviços através das plataformas são autônomos, especialmente porque têm liberdade de escolha sobre quando, como e onde trabalhar, inexistindo qualquer “compromisso formal” quanto à continuidade do serviço. Segundo a retórica empresarial, as plataformas criam um ambiente laboral mais atrativo, sem “a rigidez dos empregos tradicionais”, o que possibilita até mesmo que sejam utilizadas apenas no tempo livre ou como forma de obtenção de renda extra. Como visto, segundo Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras, trata-se de estratégia das plataformas digitais para, sob a aparência de autonomia, negar a relação de emprego e as garantias jurídicas respectivas aos prestadores de serviço¹⁸.

Contudo, na prática, essa liberdade não se concretiza, pois o que se observa são trabalhadores assalariados, que não se apropriam dos frutos do próprio trabalho e que não são proprietários da estrutura produtiva (estrutura de rede), sem direito de acesso ao mercado e

¹⁶ LOURENÇO FILHO, Ricardo. “O individual e o coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do ‘breque dos apps’”. REJUR (Revista Jurídica da UFERSA), Mossoró, v. 4, n. 8, Jul./Dec. 2020, p. 72-93; pág. 75. Disponível em: <https://doi.org/10.21708/issn2526-9488.v4.n8.p72-93.2020>. Acesso em 10 de março de 2025.

¹⁷ CHEHAB, Gustavo Carvalho. “Proteção à saúde ocupacional dos trabalhadores em plataformas digitais”. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 88, n. 2, p. 132-147, pág. 137, abr./jun. 2022.

¹⁸ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. “Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo”. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, abr./jul. 2020, p. 27-43. pág. 29.

sem possibilidade de participação na definição das regras do negócio (regras do algoritmo). Com efeito, os trabalhadores não têm clientes seus e sequer podem precificar o próprio serviço, além de estarem submetidos a controle e vigilância, por exemplo, com o acompanhamento em tempo real da realização da tarefa, velocidade, local e rota adotados, além do controle das avaliações, etc. Todos esses elementos configuram – em sentido contrário à autonomia – a dependência dos prestadores de serviço em relação às plataformas.

Efetivamente, o que as empresas denominam liberdade e flexibilidade representa a transferência dos riscos da atividade econômica para os trabalhadores, que arcam com a liberdade de escolha de horário de trabalho com a ausência de garantia de salário e, ainda, com o aumento dos custos fixos para a prestação do serviço. Ademais, a estipulação unilateral dos preços dos serviços e a manipulação desses valores (com tarifas diferenciadas a depender do local, horário e demanda) funcionam para direcionar, por meio dos algoritmos, a conduta dos trabalhadores, que passam horas conectados (sem receber pelo tempo de espera), com o fim de alcançarem remuneração mensal mínima para sobreviver¹⁹.

A despeito da retórica de autonomia dos trabalhadores defendida pelas plataformas, a dependência é evidente. Segundo José Eduardo de Resende Chaves Junior, aqui reside um dos principais desafios do Direito do Trabalho, pois, segundo ele, a noção de subordinação jurídica - que se extrai do termo “dependência” contido no art. 3º da CLT²⁰ - é comumente aplicada de forma muito restritiva, ao ponto de não se conceber qualquer espaço de liberdade ao trabalhador, daí porque se passa a compreender que na relação de emprego o poder direto do empregador é absoluto. Todavia, o autor destaca que, em relação a trabalho plataformizado, é possível identificar o poder diretivo de que dispõe o art. 2º da CLT²¹ no controle exercido pelas plataformas através dos algoritmos, assentando que “a condição de dependência/subordinação do trabalhador é encoberta pelas tecnologias de comunicação e informação”²².

Embora questionável, como visto, o discurso de autonomia, observa-se também, na prática, uma aceitação geral dos trabalhadores quanto ao rótulo de autônomos ou empreendedores. De acordo com Ludmila Costhek Abílio, essa autoimagem opera como

¹⁹ *Ibidem.* pág. 34.

²⁰ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

²¹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

²² CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. “O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas”. MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannoti. *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*. São Paulo: LTr, 2017, p. 357-366, pág. 360.

técnica de “criação de subjetividades assentadas no individualismo e na concorrência”, como lógica coerente com o neoliberalismo, pois cria uma dinâmica que impulsiona a competitividade entre os trabalhadores²³ - enquanto as empresas por trás das plataformas digitais lucram e se beneficiam desta exponencial extração de mais valia, incentivando cada vez mais o comportamento de autoexploração daqueles que dependem do trabalho para sobreviver.

Nota-se, assim, a formação de uma multidão de trabalhadores, denominados de parceiros, que buscam se diferenciar individualmente por meio de jornadas cada vez mais longas e extenuantes, assumindo os custos do próprio fracasso, em um contexto de incerteza e precariedade. Esses são os “empreendedores de si, neosujeitos modulados pela cultura de empresa e que gerenciam o próprio trabalho de maneira subordinada”²⁴.

Diante de todo esse contexto, Noemia Porto destaca que, embora a ideia de reinvenção possa trazer à baila a concepção de algo absolutamente novo, o que poderia ensejar tensão nas estruturas normativas clássicas do direito, o que se observa é a tentativa de utilização desse discurso para criar-se um suposto anacronismo entre a legislação trabalhista e a realidade presente do labor realizado por plataformas digitais. Contudo, de acordo com a autora, o direito ao trabalho e o direito do trabalho, se compreendidos como ordem de princípios, não se desatualizam pelo advento de novas formas de desenvolvimento do trabalho humano, daí porque se mostra insuficiente o debate simplificador a respeito de relação empregatícia, ou não, entre os trabalhadores vinculados a plataformas digitais e as empresas por trás das plataformas²⁵.

Vislumbra-se, então, o que Noemia denominou de “velho-novo mundo do trabalho”, especialmente porque, mesmo no nebuloso âmbito dos algoritmos, ainda é muito evidente a clássica diferenciação entre quem precisa do trabalho para sobreviver e quem dita as regras sobre como esse trabalho será exercido, de modo que é certo concluir que o cenário atual das plataformas digitais é conhecidamente exploratório em termos de assimetrias laborais. Com isso, como visto, emergem debates já conhecidos do mundo do trabalho, tais como remuneração insuficiente, jornada de trabalho, assistência previdenciária, saúde e segurança, dentre outros²⁶.

²³ ABÍLIO, Ludmila Costhek. “Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado”. *Psicoperspectivas*, vol. 18, n. 3, novembro 2019, p. 1-11, pág. 2.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ PORTO, Noemia Aparecida Garcia. “Novas estruturas de proteção ao trabalho”. *Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social*, v. 3, n. 5, jul. 2021, fl. 21,

²⁶ *Ibidem*.

Por isso a importância de um direito do trabalho e ao trabalho pautado por princípios, o que leva à compreensão de que embora as normas de proteção trabalhista estejam atreladas, em geral, à figura do empregado, a identidade social da pessoa trabalhadora, na perspectiva de trabalho digno, não se limita àquela submetida ao contrato de emprego. Nesse contexto, Noemia salienta que reconhecer o contrato de emprego como fonte de proteção não deve levar à desproteção dos que estão no seu entorno²⁷.

Esse é, portanto, contexto em que surge a constatação da necessidade de estabelecimento de um marco regulatório para os trabalhadores de plataformas digitais, na medida em que estes enfrentam, atualmente, situações peculiares de trabalho que exigem regulação específica em termos de direitos e obrigações, com vistas à proteção do trabalho digno.

2. Experiências internacionais de regulação do trabalho plataformizado

Inicialmente, cumpre ressaltar que a comparação aqui pretendida distancia-se de um viés eurocêntrico, cuidando-se, na verdade, de uma estratégia útil de pesquisa, na medida em que o modelo de negócio analisado acima, explorado por plataformas digitais, apresenta-se com grandes singularidades em cada país em que as mencionadas empresas atuam. Nesse contexto, a escolha pela análise das experiências internacionais de Portugal e Espanha deu-se porque, nesses países, o debate político-jurídico avançou para marcos regulatórios efetivamente aprovados nos respectivos Parlaentos, circunstância que permite exame não apenas de decisões judiciais ou de debates abstratos, mas, sim, de texto legislativo vigente, o que pode contribuir com a reflexão para caminhos possíveis para a regulação no Brasil. Ademais, vale destacar que é comum o debate entre as academias brasileira, portuguesa e espanhola, o que favorece o diálogo a respeito das experiências comuns vivenciadas nesses países.

2.1. A experiência de Portugal

Em 10/8/2018, Portugal aprovou a Lei n.º 45/2018, popularmente conhecida como “Lei Uber”, que trata do “*Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica*”²⁸. Como se

²⁷ *Ibidem*.

²⁸ PORTUGAL, Lei n. 45/2018, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-2018-115991688>, Acesso e 20/4/2025.

nota, a legislação em comento cuidou de apenas um tipo de plataforma digital, qual seja, a de “transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrônica”, denominado TVDE, não regulamentando, portanto, outras formas de trabalho desenvolvido por meio de aplicativos, tal como a entrega de alimentos.

O mencionado diploma legal surgiu no contexto de intensos debates no país, contudo, sofreu muitas críticas, especialmente porque foi omissivo quanto à garantia de direitos para os trabalhadores, tendo como foco, na verdade, a proteção dos consumidores (passageiros), a estipulação de obrigações para os motoristas (como resultado da pressão exercida pela principal empresa do setor – a Uber) e a arrecadação para o Estado.

A finalidade, que parecia positiva em um primeiro momento, estava associada à ideia de estipulação de um marco regulatório específico. Entretanto, a grande crítica à Lei n. 45/2018 foi a de que, embora a norma estivesse evidentemente regulamentando atividade laboral, não avançou para garantir patamar mínimo protetivo para os trabalhadores, tendo como foco, por outro lado, a estipulação de obrigações para os motoristas, tais como a necessidade de credenciamento e a realização de curso de formação.

Em 2023, observa-se uma grande virada legislativa no país com a promulgação da Lei n.º 13/2023, que “alterou o Código do Trabalho Português e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno”²⁹. A reforma emergiu no contexto de implementação da agenda de trabalho decente e teve como objetivo transpor para dentro da legislação nacional as diretivas da União Europeia e do Parlamento Europeu, com o fim último de evitar que Portugal se tornasse um elemento de concorrência desleal na Europa a partir da exploração de trabalhadores com remuneração inferior, comparativamente aos trabalhadores de outros países europeus.

A grande inovação legislativa consiste na “presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital” de que dispõe o art. 12-A da Lei, segundo o qual presume-se a laboralidade quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características:

- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de

²⁹ PORTUGAL, Lei 13/2023, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em 20/04/2025.

atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;

c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;

d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;

e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;

f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação.

Como se nota, o teor das alíneas que embasam a presunção legal converge com as características apresentadas na seção anterior a respeito das plataformas digitais híbridas, ou seja, aquelas que gerenciam o trabalho dos prestadores de serviço, o que é reforçado pelo conceito dado pela Lei às plataformas digitais como sendo aquelas que *“organizam o trabalho prestado por indivíduos a troca de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios”* (item 2 do art. 12-A). Evidente, aqui, que o âmbito de incidência da norma é mais abrangente do que a anterior, que buscou regulamentar apenas os serviços de transporte de passageiros³⁰.

João Leal Amado, Professor catedrático da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, ressalta positivamente a criação de uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, pois, da forma como regulamentada, torna mais clara e efetiva a distinção entre o “trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria”, especialmente porque sublinha que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios (como o próprio carro), bem como o fato de não estar

³⁰ Vale destacar que, segundo o item 12 do art. 12-A da Lei 13/2023, a nova regulamentação também se aplica ao TVDE.

submetido a controle de jornada, não é incompatível com o reconhecimento da dependência entre o trabalhador e a plataforma digital³¹.

Contudo, o autor também tece críticas ao dispositivo, no sentido de que, embora o legislador tenha demonstrado boas intenções, é certo que a existência de “poder de direção” (alínea b) e de “poder disciplinar” (alínea e) não demandam presunção para o reconhecimento da laboralidade, tratando-se, em verdade, de raciocínio circular. Confira-se:

Recorde-se que, nos termos do art. 349 do Código Civil, uma presunção legal consiste numa ilação que a lei tira de um facto conhecido para afirmar um facto desconhecido. Ora, convenhamos, se o prestador de atividade provar que a plataforma digital exerce sobre ele tanto o poder de direção como o poder disciplinar não parece que tenha nada mais a provar para que o tribunal conclua, diretamente e sem dar um salto no desconhecido, que está perante um contrato de trabalho. Não há, aqui, qualquer ilação, o que há é um mero raciocínio circular³².

A despeito disso, a norma legal efetivamente tratou do tema como presunção – o que, como visto, representou um grande avanço na legislação portuguesa a respeito do trabalho plataformizado – admitindo-se, portanto, a prova em sentido contrário, o que é ônus das empresas, de acordo com o item 4 do art. 12-A, segundo o qual a presunção pode ser ilidida quando a plataforma fizer prova de que “*o prestador da atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata*”.

Além disso, a própria Lei previu outra forma de defesa para as empresas, que consiste na alegação de que “*a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediária da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores*”, ou seja, em síntese, um argumento de terceirização de serviços, que, contudo, segundo Amado, não exclui as plataformas digitais de cena, ante a possibilidade de responsabilização subsidiária contida no item 8 do mesmo dispositivo normativo³³.

Neste ponto o autor também destaca de maneira positiva a atuação do legislador português, na medida em que, ao responsabilizar a plataforma digital, ainda que subsidiariamente, na hipótese de haver contratação através de intermediário, a lei articulou solução que leva as plataformas a tomarem cautelas em relação aos intermediários que nelas operam, “levando-as a tomar medidas em ordem a garantir a idoneidade e a solvabilidade dos

³¹ AMADO, João Leal. As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho Português: empreendendo ou trabalhando? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, vol. 89, nº 2, p. 294-312, abr./jun. 2023, pág. 306.

³² *Ibidem*, pág. 306.

³³ *Ibidem*, pág. 307.

parceiros, sob pena de a plataforma acabar por ter de assumir as dívidas perante o trabalhador”.³⁴

Ainda de acordo com João Leal Amado, a presunção de laboralidade estabelecida pela Lei Portuguesa n. 13/2023 é bidimensional: objetiva, quanto à natureza do negócio (contrato de trabalho x modalidade de prestação autônoma de serviços); e subjetiva, relativamente ao sujeito empregador da relação (se a plataforma digital ou intermediário que opere por ela).³⁵

Com efeito, o grande avanço da legislação portuguesa, na linha de implementação da agenda do trabalho digno, é o passo seguinte ao reconhecimento da presunção de laboralidade, qual seja, o reconhecimento de direitos tipicamente trabalhistas aos trabalhadores plataformizados, consoante expressamente dispõe o item 9 do art. 12-A da Lei 13/2023, a seguir:

Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação³⁶.

Nesse contexto, João Leal Amado assenta que, embora estabelecido o regime jurídico do Código de Trabalho Português para os casos em que confirmada a presunção de laboralidade, nem todas as normas lá previstas serão automaticamente aplicáveis às relações de trabalho plataformizado (a exemplo do controle de jornada), o que anuncia, talvez, a necessidade de elaboração de uma nova modalidade normativa de contrato de trabalho, o “contrato de trabalho com plataformas digitais”, ao qual aplicar-se-ão muitas das regras aplicáveis aos contratos de trabalho comuns, mas que pode exigir adaptações para atender às especificidades da relação laboral em causa. O autor conclui, contudo, que, “Nada, afinal, a que o Direito do Trabalho não esteja habituado e não seja capaz de responder”³⁷.

³⁴ *Ibidem*, pág. 307.

³⁵ *Ibidem*, pág. 308.

³⁶ PORTUGAL, Lei 13/2023, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em 20/04/20235.

³⁷ AMADO, João Leal. As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho Português: empreendendo ou trabalhando? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, vol. 89, nº 2, p. 294-312, abr./jun. 2023, pág. 310.

2.2. A experiência da Espanha

Na Espanha, a regulamentação do trabalho em plataformas digitais adveio após decisão do Tribunal Supremo Espanhol a respeito do tema, mediante a qual a Corte reconheceu o vínculo empregatício entre entregador e a empresa Glovo³⁸, circunstância que iniciou um processo de diálogo social entre Governo, sindicato de trabalhadores e entidades patronais, culminando no Real Decreto-ley 9/2021³⁹, popularmente conhecido como Lei Rider, que foi aprovado pelo Conselho de Ministros em maio de 2021 e convalidado pela Câmara dos Deputados em junho de 2021⁴⁰.

Ao tempo em que proferida a paradigmática decisão judicial, já existia na Espanha o conceito de “Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente” (TRADE), que consiste em modelo de contrato de trabalho instituído pela Ley 20/2007, aplicável ao “trabalhador independente que exerce a sua atividade econômica ou profissional para uma empresa ou cliente de quem auferir pelo menos 75% dos seus rendimentos”⁴¹. Nesse modelo, o TRADE deve dispor de meios de trabalho próprios e não pode subcontratar terceiros para o serviço que presta; possui direito à cobertura por invalidez temporária e à contratação de seguro contra acidentes e doenças ocupacionais, além de ser responsável por recolher suas contribuições fiscais (assim como qualquer outro autônomo no país)⁴².

A partir desse contexto, é possível observar que a Espanha já contava uma tradição jurídica de olhar para os trabalhadores autônomos, mas dependentes, entendendo que eles também precisam de proteção jurídica trabalhista, naquilo que seja possível, independentemente do manto do vínculo de emprego – circunstância que difere bastante da tradição brasileira, que vem se comportando como se a subordinação fosse a única forma de garantir qualquer eixo de proteção em nível de direito do trabalho.

³⁸ A Glovo é uma plataforma de serviços de entrega similar ao iFood, sediada em Barcelona. Em 2017, um entregador espanhol ajuizou ação contra a empresa após ser desligado do aplicativo, pugnando pelo reconhecimento de vínculo de emprego. Embora os contratos de trabalho com a plataforma já fossem classificados como TRADE (autônomo economicamente dependente), o trabalhador alegou que a natureza da relação era efetivamente trabalhista, requerendo os direitos correspondentes após a “demissão tácita”. Em setembro de 2020, o Tribunal Supremo da Espanha proferiu decisão paradigmática reconhecendo o vínculo empregatício entre o entregador (*rider*) e a plataforma.

³⁹ ESPANHA, Decreto-ley 9/2021, de 11 de maio; disponível em <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso em 21/04/2025.

⁴⁰ CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. Briefing temático #6: Regulação Espanhola do Trabalho em Plataformas Digitais: Diálogo Social e Governança Algorítmica em foco – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 25 de maio de 2021, pág. 3.

⁴¹ *Ibidem*, pág. 4.

⁴² *Ibidem*.

Embora os trabalhadores vinculados à Glovo já fossem reconhecidos como TRADEs, a Suprema Corte Espanhola concluiu que a dependência econômica constatada entre as partes, a alienidade⁴³ e o controle exercido pela empresa caracterizavam, na verdade, vínculo de emprego entre o entregador e a plataforma. Esse precedente jurídico impulsionou o debate no país a respeito do tema e contribuiu para a elaboração do acordo tripartite que resultou na lei regulamentadora do trabalho plataformizado no setor de entregas.

A Ley Rider conta com duas principais disposições inovadoras, quais sejam: presunção de assalariamento entre os entregadores e as plataformas digitais e a imposição de obrigação às empresas no sentido de fornecerem informações sobre os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que utilizam no gerenciamento de trabalho.

A presunção de “assalariamento” espanhola é semelhante à presunção de laboralidade portuguesa – não se trata, literalmente, de “presunção de salário”, mas, sim, de trabalho por conta alheia, trabalho dependente, em relação assimétrica, no sentido de que não se exige subordinação absoluta para o reconhecimento da dependência. Tal presunção aplica-se apenas às plataformas de entrega, ao passo em que as disposições sobre transparência algorítmica incidem para todas as empresas que gerenciam o trabalho alheio através de algoritmos, independente de estarem inseridas naquilo que se conhece como “economia de plataforma”.

Quanto à presunção de emprego, o art. 8.1 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha já previa o reconhecimento do vínculo quando “a prestação de serviço se der no âmbito de organização e direção de outrem, mediante remuneração”⁴⁴, ao passo em que a Ley Rider estabeleceu requisitos adicionais para o reconhecimento do vínculo no caso da relação estabelecida entre entregadores e plataformas digitais, nos seguintes termos:

Vigésima terceira disposição adicional. Presunção de emprego na área de plataformas de entrega digital.

De acordo com o Artigo 8.1, o escopo desta lei inclui as atividades de pessoas que prestam serviços remunerados que consistem na entrega ou distribuição de qualquer produto ou mercadoria de consumo, por empregadores que exercem poderes comerciais de organização, direção e controle direta, indireta ou implicitamente, por meio de gerenciamento algorítmico do serviço ou das condições de trabalho, por meio de uma plataforma digital (tradução livre).

⁴³ Conceito que se relaciona à ideia de alteridade, no sentido de “aquisição de bens por outrem que não aquele que trabalha”. Ibidem, pág. 4.

⁴⁴ ESPANHA, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, que aprova o texto revisto da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, disponível em <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20230317&tn=1#a34->. Acesso em 21/04/2025.

Extrai-se da disposição normativa que o reconhecimento do vínculo de emprego no ramo das plataformas digitais de entrega depende de atividade remunerada prestada por pessoa física; envolvendo a entrega ou distribuição de qualquer tipo de produto ou mercadoria de consumo; e que o empregador exerça as faculdades empresariais de organização, direção e controle do trabalho por meio de gestão algorítmica.

Assim como na experiência de Portugal, a presunção legal beneficia os trabalhadores, garantindo-lhes direitos estatutários como descanso e férias remuneradas, cabendo às plataformas o ônus de descaracterizar a relação empregatícia. A redação do texto legal é, contudo, restritiva, o que decorre do próprio foco específico para o ramo de serviços de entrega, deixando a norma de abarcar plataformas digitais utilizadas em outros ramos da economia, como o de transporte de passageiros.

Por outro lado, como já salientado, as disposições sobre transparência algorítmica não se restringem ao ramo específico da “economia de plataformas”, tratando-se de direito assegurado a qualquer trabalhador submetido a esse tipo de gestão do próprio trabalho.

Assim consta no texto legal:

2. O conselho de empresa⁴⁵ terá o direito de ser informado trimestralmente

(...)

d) Ser informado pela empresa sobre os parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que possam impactar as condições de trabalho, o acesso e a retenção de emprego, incluindo a definição de perfis.

Como consta na exposição de motivos da lei, essa inovação veio acompanhada da constatação de que as tecnologias de informação e comunicação contam com um enorme potencial de transformar as relações sociais e, com isso, criar novos modelos de negócios que demandam especial atenção do sistema jurídico, especialmente quando envolvem novas formas de gestão do trabalho.

Nesse contexto, a transparência algorítmica foi justificada pelo legislador espanhol como forma de reequilibrar interesses, na medida em que cabe ao direito do trabalho proteger o lado contratualmente mais fraco, com vistas a garantir que “a revolução tecnológica produza seus efeitos positivos de forma equitativa e contribua para o progresso da

⁴⁵ O Comitê é um órgão previsto no Estatuto dos Trabalhadores, representativo dos obreiros perante a empresa, com o objetivo de defender seus interesses.

sociedade na qual está inserida”⁴⁶ – diretriz que pode também ser utilizada como parâmetro para o futuro marco regulatório brasileiro sobre trabalho plataformizado.

3. Caminhos para a regulação brasileira do trabalho plataformizado com vistas à proteção do direito fundamental ao trabalho digno.

Diferentemente do que ocorre em Portugal e na Espanha, não existe, no Brasil, um marco regulatório específico e já aprovado a respeito do trabalho plataformizado. Contudo, já tramitaram no Congresso Nacional dezenas de projetos de lei sobre o tema, boa parte deles apenas de modo reativo no contexto da pandemia da COVID-19 e em relação a acidentes com morte de trabalhadores no trânsito.

Em março de 2024, o Poder Executivo apresentou à Câmara dos Deputados o PLP 12/2024, que, à primeira vista, pareceu pretender apresentar-se como marco regulatório nacional, pois, consoante a exposição de motivos, o projeto nasceu da constatação da necessidade de se “clarificar a natureza jurídica da relação laboral intermediada pelas empresas e os trabalhadores, garantindo-lhes direitos mínimos para uma existência digna”⁴⁷ – objetivo que, todavia, não foi cumprido, especialmente porque a leitura do texto da proposição legislativa não permite verificar o estabelecimento claro do conceito jurídico sobre quem são os destinatários da pretensa lei ou quais os direitos e obrigações das partes envolvidas, tampouco a definição sobre o que são as plataformas digitais, assim como não se observa o estabelecimento de *standard* protetivo aos trabalhadores.

Verifica-se, portanto, vácuo legislativo brasileiro a respeito do tema⁴⁸, o que, entende-se, deve ser superado com o estabelecimento de um marco regulatório efetivo, real e sério, comprometido com o valor social do trabalho, a partir da ideia de que a não sujeição a normas regulatórias promove desequilíbrio no mercado e concorrência desleal, o que, é certo, não se coaduna com o primado da livre iniciativa de que dispõe o art. 170 da Constituição Federal.

Sob a perspectiva de um Estado Democrático de Direito (art. 1º, *caput*, da Constituição Federal), a livre iniciativa (inciso IV do mesmo dispositivo) apenas se concretiza

⁴⁶ Exposição de motivos da Ley Rider. ESPANHA, Decreto-ley 9/2021, de 11 de maio; disponível em <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso em 21/04/2025.

⁴⁷ Exposição de motivos do PLP 12/2024, disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=Tramitacao-PLP%2012/2024. Acesso em 25/4/2025.

⁴⁸ O PLP 12/2024 ainda está tramitando na Câmara dos Deputados com último despacho em 16/4/2024, “Às Comissões de Indústria, Comércio e Serviços; Trabalho e Constituição e Justiça e de Cidadania (Mérito e Art. 54, RICD), disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em 29/4/2025.

quando associada ao desenvolvimento sustentável, que, por sua vez, envolve não apenas o meio ambiente físico, mas também o meio ambiente do trabalho, daí porque a pessoa trabalhadora precisa de proteção. Não por acaso, na Carta de 1988, o trabalho humano passa a ter capítulo próprio dentro do título sobre direitos fundamentais, circunstância que carrega um significado normativo forte, especialmente porque atrai para o trabalho toda a teoria sobre direitos humanos.

No contexto do presente momento histórico, marcado por intensas transformações nas relações laborais, o direito do trabalho deve ser projetado como instrumento de civilização e regulação do sistema econômico e social, sempre com vistas à proteção da dignidade humana dos trabalhadores. Segundo Gabriela Neves Delgado, “a regulamentação das relações de trabalho, sobretudo em tempos de flexibilização e desregulamentação de direitos, deve ser considerada instrumento jurídico-social necessário para viabilizar a consolidação da identidade social do trabalhador”⁴⁹.

Assim, a partir da premissa de que todo trabalho digno deve ser efetivamente protegido pelo Direito do Trabalho, a regulamentação jurídica do trabalho plataformizado, no Brasil, apresenta-se como instrumento necessário para a garantia de proteção da dignidade das pessoas que prestam serviços através de plataformas digitais⁵⁰.

Com efeito, o marco regulatório para o trabalho plataformizado, no Brasil, que ora defende-se, deve partir, inicialmente, do campo trabalhista, dado todo o contexto de precariedade apresentado, vivenciado pelos trabalhadores de plataformas digitais. Este deve ser o ponto de partida: proteção do patamar civilizatório mínimo na seara trabalhista, que consiste em assegurar aos trabalhadores, pelo menos, os direitos compreendidos como de indisponibilidade absoluta no âmbito do constitucionalismo democrático, tais como aqueles reconhecidos em normas internacionais e também aqueles previstos no art. 7º da Constituição Federal, naquilo que lhes couber.

Trata-se, aqui, de uma perspectiva abrangente do direito do trabalho, calcada na ideia de universalização dos direitos trabalhistas, independentemente do reconhecimento do vínculo de emprego, especialmente porque direitos como garantia de prestação pecuniária mínima por hora, suficiente para garantir a manutenção do mínimo existencial, assim como a preservação da saúde e segurança no trabalho são fundamentais para a proteção de qualquer

⁴⁹ DELGADO, Gabriela Neves, *Direito fundamental ao trabalho digno* – São Paulo: LTr, 2006, pág. 221.

⁵⁰ Segundo Ingo Wolfgang Sarlet, por ser a dignidade uma qualidade de todo e qualquer ser humano, não há como existir pretensão de se ter concedida a dignidade. Parte-se do pressuposto de que ela é subjacente ao homem, à sua condição humana, in SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3ª ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2004, pág.59-90.

forma de labor – inexistindo justificativa democrática para que sejam assegurados apenas aos trabalhadores empregados.

Ademais, as experiências legislativas de Portugal e Espanha contam com diretrizes que podem também inspirar o processo legislativo brasileiro, para além da adoção da presunção de laboralidade no contexto do trabalho plataformizado, com destaque para o diálogo social na construção do marco regulatório e também para a preocupação com o direito à informação no âmbito das relações de trabalho.

Efetivamente, o diálogo social, que se refere à interação entre Governo, representantes de trabalhadores e empregadores, apresenta-se como estratégia positiva para a construção de marcos regulatórios, na medida em que cria um espaço de debate e negociação de questões de interesse comum às partes, o que, por sua vez, permite um melhor diagnóstico a respeito dos problemas enfrentados, assim como possibilita a elaboração de soluções mais democráticas e representativas.

Contudo, é preciso ter presente que a construção desses espaços de discussão não é tarefa fácil, talvez mais especialmente ainda no caso brasileiro, dada a dimensão territorial do país e as grandes diferenças regionais. Para além disso, a legitimidade dos representantes dos trabalhadores também apresenta-se como questão sensível, dada a fragilidade da atuação coletiva e a falta de engajamento como grupo, fatores que devem ser observados para garantir que o processo de diálogo social cumpra com o objetivo para o qual foi pensado.

Como assinalado, outra diretriz de grande valia que pode contribuir com o marco regulatório brasileiro é a proteção do direito à informação. No contexto do trabalho plataformizado, os trabalhadores estão absolutamente afastados dos centros decisórios, “desconhecem a quantidade, a qualidade e quais informações foram coletadas e armazenadas pelas empresas, sejam elas de tecnologia ou não, e tampouco conhecem as gestões que são realizadas a partir da medição feita com uso de algoritmos, o que revela a permanência, senão o agravamento, da assimetria de poder presente nas relações de trabalho”⁵¹.

Segundo Noemia Porto e Ricardo Lourenço, a lógica que orienta a inteligência artificial, cujos dados alimentam o processo de tomada de decisão das empresas por trás das plataformas – tais como a manutenção do emprego, elaboração de perfis, métricas de avaliação e tudo mais o que envolve o processo de gamificação – não deve ser reconhecida como segredo empresarial:

⁵¹ PORTO, Noemia; LOURENÇO, Ricardo: Collective freedom, right to information and the importance of regulatory framework in the digital era, pág. 2. Texto na obra coletiva: Labor Relations in the Digital Age. Org. Gabriela Neves Delgado, Paulo Campanha Santana, Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos e Ipê das Letras.

É importante rejeitar a ideia de que o conhecimento e a transparência quanto às regras que orientam a aplicação de algoritmos relativamente à gestão da força de trabalho estariam protegidos pela liberdade econômica, pela propriedade intelectual ou pelo segredo empresarial. Segundo Pérez (2021, p. 4), a conformação tecnológica do algoritmo é indiferente para o que se discute. O que importa aqui são os dados incorporados e as regras ou instruções para processamento desses dados (informações que não são protegidas nem por propriedade intelectual nem por segredo empresarial). O direito de informação não diz respeito a qualquer uso de algoritmo ou inteligência artificial por parte da empresa, mas apenas ao uso relacionado à gestão da força de trabalho⁵².

No mesmo sentido, Rafael Gordillo destaca que o conhecimento dessas variáveis, que podem – e normalmente costumam – contemplar vieses discriminatórios, é uma condição de respeito a direitos fundamentais e liberdades públicas⁵³. Isso porque, na prática, a lógica em que opera a inteligência artificial incide na própria gestão da força de trabalho, de modo que o conhecimento a respeito desses processos permite a negociação sobre medidas de determinação do processo produtivo e das condições laborais⁵⁴.

Assim, a reflexão a respeito da pergunta norteadora da pesquisa, sobre como traçar caminhos para a regulação brasileira do trabalho plataformizado, passa necessariamente pela premissa assentada de que o direito do trabalho e ao trabalho devem ser pautados por princípios, pois apenas dessa maneira é possível garantir a proteção do direito constitucional do trabalho digno. E, como o trabalho é sempre humano (e, sob a luz do art. 5º, XIII, da CF⁵⁵, livre), é certo que um marco regulatório comprometido com princípios deve ter como foco a pessoa que trabalha – e não a segurança jurídica das empresas por trás das plataformas (como ocorreu no texto do PLP 12/2024).

Ademais, o legislador deve ter como preocupação a clara identificação dos destinatários da lei, sob pena de esvaziamento do marco regulatório. No mesmo sentido, considerando o contexto complexo e diversificado das plataformas digitais, para além de identificar os destinatários da norma, é preciso também estabelecer expressamente o conceito jurídico utilizado para as plataformas objeto da regulação – especialmente porque, como

⁵² *Ibidem*, pág. 12.

⁵³ GORDILLO, Rafael Gómez. “Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras”. *Temas laborales*, n 157, 2021, p. 161-182;

⁵⁴ PORTO, Noemia; LOURENÇO, Ricardo: Collective freedom, right to informatio and the importance of regulatory frameworf in the digital era, pág. 2. Texto na obra coletiva: *Labor Relations in the Digital Ace*. Org. Gabriela Neves Delgado, Paulo Campanha Santana, Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos e Ipê das Letras.

⁵⁵ Art. 5º, XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

visto, a plataforma digital não é um setor econômico, mas uma forma de gestão do trabalho humano.

Por fim, um marco regulatório calcado no direito do trabalho, com vistas à proteção da pessoa humana e que tenha como objetivo harmonizar a inovação tecnológica com a proteção de direitos laborais, com vistas a assegurar um meio ambiente de trabalho digno, deve também ter como preocupação o adequado equacionamento da questão coletiva, com foco na representatividade dos trabalhadores plataformizados, que, hoje, como se sabe é bastante frágil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Longe de pretender esgotar o tema, o presente trabalho procurou lançar luz sobre o trabalho plataformizado a partir de uma perspectiva mais abrangente do que a discussão sobre a dicotomia “vínculo de emprego x trabalho autônomo”. Como visto, a realidade que envolve as plataformas digitais é complexa e nela é possível observar tanto elementos de dependência como de autonomia, circunstância que a tradição dominante da doutrina e jurisprudência trabalhista brasileira ainda não havia se deparado criticamente – ou, pelo menos, assim evitou.

Não é demais salientar que as plataformas digitais não são um setor da economia, mas, sim, uma forma de gestão do trabalho, que é sempre humano, livre e que deve ser protegido em um Estado Democrático de Direito que tem como um de seus fundamentos o valor social do trabalho (art. 1º, *caput* e IV, da Constituição Federal). Não estamos diante de algo absolutamente novo, mas, certamente, estamos vivenciando formas intensas de controle jamais experimentadas antes, circunstância que exige um olhar cuidadoso e voltado para a garantia da dignidade humana da pessoa trabalhadora.

Nesse contexto, é importante registrar que, embora este estudo tenha pretendido superar a mencionada dicotomia, não se desconhece a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego aos trabalhadores plataformizados, no mesmo sentido da regulamentação adotada por Portugal e Espanha quanto à presunção de laboralidade. Contudo, o debate brasileiro sobre o tema ainda parece atrasado nesse aspecto, na medida em que a própria necessidade de regulamentação da matéria já encontra bastante resistência. Seja como for, é certo que os trabalhadores plataformizados estão, atualmente, ao desamparo de proteção trabalhista e assim não podem continuar.

Com efeito, a necessidade de regulamentação é urgente, com vistas a garantir, ao menos, direitos de indisponibilidade absoluta aos trabalhadores plataformizados, mas isso não significa que o marco regulatório aprovado, qualquer que seja, deva ser estanque, já que o Direito é dinâmico e deve acompanhar as mudanças sociais, sob pena de se tornar inócuo. Isso quer dizer que, ainda que num primeiro momento não se reconheça vínculo de emprego, nada impede que, no futuro, a legislação avance nesse sentido, o que significaria um patamar ainda maior de proteção.

Por fim, cabe registrar também que a presente pesquisa não pretendeu esboçar especificamente o marco regulatório que defende ser necessário existir, mas tão somente apresentar diretrizes compreendidas como necessárias para a garantia do patamar mínimo protetivo aos trabalhadores. Como apresentado, o diálogo social prévio à aprovação de qualquer texto legislativo será primordial para a efetividade da regulamentação, especialmente para a identificação dos principais problemas enfrentados pelas partes e a soluções desejadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. “Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado”. *Psicoperspectivas*, vol. 18, n. 3, novembro 2019, p. 1-11.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. “Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo”. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, abr./jul. 2020.

AMADO, João Leal. As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho Português: empreendendo ou trabalhando? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 89, nº 2, p. 294-312, abr./jun. 2023.

BRASIL, PLP 12/2024, disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=Tramitacao-PLP%2012/2024. Acesso em 25/4/2025.

CARELLI, Rodrigo. “O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei”. CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). *Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília, ESMPU, 2020), p. 65-83.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP.
Nota técnica à Resolução Europeia sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas, versão 01. São Paulo: FGV Direito SP, 11 de novembro de 2021.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. “O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas”. MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannoti. Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária. São Paulo: LTr, 2017, p. 357-366.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. “Proteção à saúde ocupacional dos trabalhadores em plataformas digitais”. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 88, n. 2, p. 132-147, abr./jun. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves, Direito fundamental ao trabalho digno – São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Gabriela Neves, O Trabalho enquanto suporte de valor, Revista da Faculdade de Direito da UFMG - Belo Horizonte - nº.49 / Jul. – Dez., 2006.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos; “Direitos Fundamentais Trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do Direito Constitucional do Trabalho”, artigo na obra coletiva “Plataformas digitais de trabalho” [livro eletrônico]: aspectos materiais e processuais / organização Noemia Porto, Ricardo Lourenço Filho, Luciana Paula Conforti. -- Brasília, DF: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA: Escola Nacional Associativa dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ENAMATRA, 2021.

DUTRA, Renata; FESTI, Ricardo. “A greve dos entregadores”. Jornal GGN, 11.7.2020. Disponível em <https://jornalgggn.com.br/artigos/a-greve-dos-entregadores-por-renata-dutra-e-ricardo-festi/>. Acesso em 10/3/2025.

ESPANHA, Decreto-ley 9/2021, de 11 de maio; disponível em <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso em 21/04/2025.

ESPANHA, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, que aprova o texto revisto da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, disponível em

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20230317&tn=1#a34->

Acesso em 21/04/2025.

GORDILLO, Rafael Gómez. “Algoritmos y derecho de información de la representación de las personas trabajadoras”. *Temas laborales*, n 157, 2021, p. 161-182;

LOURENÇO FILHO, Ricardo. “O individual e o coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do ‘breque dos apps’”. *REJUR (Revista Jurídica da UFERSA)*, Mossoró, v. 4, n. 8, Jul./Dec. 2020, p. 72-93; Disponível em: <https://doi.org/10.21708/issn2526-9488.v4.n8.p72-93.2020>. Acesso em 10/3/2025.

OLIVEIRA, Renata Couto de. “Gamificação e o trabalho uberizado nas empresas-aplicativo”. *RAE*. São Paulo, v. 61, n. 4, jul-ago 2021, p. 1-10.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. “Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho”. *Revista Direito e Práxis*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634 (p. 2622).

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. “Novas estruturas de proteção ao trabalho”. *Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social*, v. 3, n. 5, p. 18-34, jul. 2021.

PORTO, Noemia; LOURENÇO, Ricardo: Collective freedom, right to informatio and the importance of regulatory frameworf in the digital era, pág. 2. Texto na obra coletiva: *Labor Relations in the Digital Ace*. Org. Gabriela Neves Delgado, Paulo Campanha Santana, Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos e Ipê das Letras.

PORTUGAL, Lei n. 45/2018, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-2018-115991688>, Acesso e 20/4/2025.

PORTUGAL, Lei n. 13/2023, disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>. Acesso em 20/04/2025.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3ª ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2004, pág.59-90.